Eerste Kamer der Staten-Generaal

1

Vergaderjaar 2014–2015

33 981 Wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen in verband met een heffing bij het niet voldoen aan de quotumdoelstelling (Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten)

C VOORLOPIG VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Vastgesteld 23 februari 2015

Het voorbereidend onderzoek van dit wetsvoorstel geeft de commissie aanleiding tot het maken van de volgende opmerkingen en het stellen van de volgende vragen.

Inleiding

De leden van de **VVD**-fractie hebben kennisgenomen van het voorliggende wetsvoorstel met de daarin uitgewerkte afspraken omtrent banen voor mensen met een arbeidsbeperking[1] en een quotumregeling die in werking treedt indien aan de gemaakte banenafspraak niet voldaan wordt. Zij onderschrijven het belang van stimulering van werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking. Omtrent de uitvoering en toepassing van deze wet, alsmede de wenselijkheid van het invoeren van de quotumregeling – specifiek op dit moment – hebben zij nog veel vragen.

De leden van de **PvdA**-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten, en maken graag gebruik van de gelegenheid de regering daarover enkele vragen te stellen.

De leden van de **CDA**-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het Wetsvoorstel en de uitgebreide behandeling in de Tweede Kamer.

De leden van de **PVV**-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van onderhavig wetsvoorstel en hebben enkele vragen.

De leden van de **SP**-fractie hebben met buitengewone belangstelling kennisgenomen van de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten, aangezien de SP immers al in de jaren «90 van de vorige eeuw voor een dergelijke quotumregeling pleitte. Over de reikwijdte, de effectiviteit en de invoering van het wetsvoorstel hebben deze leden echter nog vragen.

[1] Kamerstukken I, 2014–2015, 33 981, A.

kst-33981-C
ISSN 0921 - 7371
’s-Gravenhage 2015

De leden van de **D66**-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van het wetsvoorstel dat beoogt de positie van mensen met een arbeidsbeperking (mensen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen en onder de Participatiewet vallen: arbeidsbeperkten) op de arbeidsmarkt te verbeteren. Voor de doelstelling is breed draagvlak bij werkgevers en werknemers op centraal niveau, is de constatering van deze leden. Zij hebben sympathie voor de doelstellingen van het voorstel (100.000 banen in de markt en 25.000 banen bij de overheid extra in 2025), dat complementair is aan de Participatiewet die zij gesteund hebben, maar hebben nog enkele indringende vragen.

De leden van de **GroenLinks**-fractie hebben met interesse kennisgenomen van voorliggend wetsvoorstel. Zij hebben nog nadere vragen.

De leden van de **ChristenUnie**-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van het
wetsvoorstel maar hebben daarover nog wel een aantal vragen.

VVD-fractie

Dat er slechts in ruim minder dan de helft van alle cao's afspraken gemaakt zijn over inspanningsverplichtingen om instroom van mensen met een achterstandspositie in de arbeidsmarkt te stimuleren is een stevig argument om deze problematiek aan te pakken en in de voorliggende wet te regelen. De in het Sociaal Akkoord[2] gemaakte afspraken over 125.000 extra arbeidsplaatsen zullen naar de overtuiging van de leden van de **VVD**-fractie bijdragen aan verdere groei van de cao-afspraken ter zake. Zo geeft de regering bij beantwoording van vragen meerdere malen aan dat zij het volste vertrouwen heeft dat deze extra banen er conform de eerdere cao-afspraken komen. Als dat inderdaad te verwachten is, een verwachting die deze leden zeker onderschrijven, waarom zijn dan quotumregeling en quotumheffing nodig en specifiek waarom zijn deze dan nu nodig? Waarom wordt deze heffing nu reeds als stok achter de deur gebruikt, terwijl de basis van deze afspraak gelegen is in het overleg tussen werkgevers en werknemers?
Wordt met een dergelijke afdwingende houding van de regering het enthousiasme van degenen die deze banenafspraak moeten realiseren niet getemperd?
Zou het, zo vragen deze leden, niet effectiever zijn om betrokkenen eerst omstandig aan te spreken op ieders verantwoordelijkheid bij het vergroten van werkgelegenheid voor deze zwakkere categorie in de samenleving en kennis te laten nemen van de aangeboden faciliteiten, vooraleer een sanctie in te voeren?
Met andere woorden, is invoeren van de quotumheffing niet voorbarig en is het niet een getuigenis van te weinig vertrouwen in de werkgevers die zich hiertoe wel verbonden hebben?

Deze vragen gelden te meer nu de nulmeting recent heeft plaatsgevonden en het quotumpercentage per jaar nog niet kan worden vastgesteld. Graag vernemen de leden van de VVD-fractie wat het standpunt van de regering omtrent deze gedachtegang is en wat de stand van zaken is omtrent de nulmeting en voormeld quotumpercentage. Zo vernemen zij ook graag of er inmiddels meer duidelijkheid bestaat omtrent het aantal mensen met een arbeidsbeperking dat in dienst is bij de overheid en welke afspraken er inmiddels gemaakt zijn over de verdeling van de extra banen over de diverse overheidssectoren (Rijk, Provincies, Gemeenten,

---

[2] Zie: http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2013/04/11/kabinet-en-sociale-partners-eens-over-sociale-agenda-voor-arbeidsmarkt-van-de-21e-eeuw.html

Waterschappen, ZBO's enz.)? Wat zijn voor deze sectoren de uitkomsten van de nulmeting?

Deze leden vragen of leidinggevenden en eindverantwoordelijken bij deze instanties zich voldoende verantwoordelijk voelen om de banenafspraak binnen het tijdpad te realiseren en uit welke concrete stappen blijkt dat nu reeds? Zij vernemen graag wat de financiële consequenties zullen zijn voor deze diverse overheden als ook voor hen de quotumheffing geactiveerd wordt. Zij vernemen ook graag wie de diverse overheden aanspreekt op het niet nakomen van de banenafspraak en als gevolg daarvan op het voldoen aan de quotumheffing. Komen hier diverse belangen van gemeenten ten aanzien van de andere overheden samen en hoe kunnen zij daar objectief mee omgaan?
Welke gevolgen heeft het niet halen van de banenafspraak bij de overheden als voorbeeld voor de marktsector en het overleg dat tussen gemeenten en sociale partners gevoerd moet worden? Worden voor de marktsector en de overheidssector naar verhouding dezelfde criteria gehanteerd voor het activeren van de quotumheffing?
Ontstaat er door deze banenafspraak voor de publieke sector niet een extra druk om banen in de logistieke sfeer die eerder in de markt geplaatst zijn en daar worden uitgevoerd nu weer terug te halen bij de overheid? Wordt daarmee een eerdere doelstelling tot het realiseren van een kleinere overheid geen geweld aangedaan?
Kan de regering aangeven of deze banen meetellen voor het te realiseren aantal van de banenafspraak in de publieke sector? Hoe wordt die mogelijke overgang voorkómen en hoe worden hier – indien die overgang van medewerkers wel plaats heeft – de tellingen zichtbaar gemaakt, zo vragen deze leden.

Heeft de regering inmiddels voldoende inzicht in de samenstelling van de doelgroep voor wat betreft de inzetbaarheid bij de overheden en de diverse bedrijven en hoe is de spreiding daarvan over het land? Deze leden vragen of het wel redelijk is dat werkgevers (van overheid of in het bedrijfsleven) de quotumheffing moeten betalen in het geval dat zij voldoende vacatures voor de doelgroep hebben opengesteld, maar toch onvoldoende mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben kunnen nemen, o.a. vanwege te geringe belangstelling, of vanwege het feit dat er onvoldoende mensen uit de doelgroep in de betreffende regio aanwezig zijn.

De regering geeft in de memorie van toelichting[3] aan dat de quotumheffing voor de marktsector geactiveerd kan worden als het aantal afgesproken extra banen niet gehaald wordt en nadat overleg heeft plaatsgevonden tussen de sociale partners en de gemeente over onder meer de relevante gegevens, de arbeidsmarkt omstandigheden, conjunctuur, doelgroep enzovoorts. De leden van de VVD-fractie vragen welke onderhandelingsruimte er voor de diverse deelnemers aan dat overleg is en wat de mogelijke gevolgen zijn als dat overleg niet tot overeenstemming leidt. Wat zijn de mogelijke gevolgen voor de inwerkingtreding van de quotumheffing?

Deze leden willen ook graag inzicht krijgen in het totaal overzicht van kosten en baten van deze regelingen, zowel het nakomen van de banenafspraak alsook de quotumregeling en quotumheffing. Wat zijn de incidentele en structurele kosten van invoering en toepassing van deze regelingen voor de diverse instanties, waaronder UWV en Belastingdienst, maar ook voor de werkgevers? Wat zijn voor werkgevers de kosten van tewerkstelling en begeleiding van werknemers met arbeidsbeperking en

[3] Kamerstukken II, 2013–2014, 33 981, nr. 3.

wat zijn de financiële consequenties van de regeldruk die door dit wetsvoorstel ontstaat bij werkgevers en werknemers, bij UWV, Belastingdienst en gemeenten? Heeft de regering een allesomvattende kosten-baten analyse omtrent de gevolgen van dit wetsvoorstel laten maken door het CPB? Om tot een goede afweging te komen vernemen zij graag de uitkomsten van die allesomvattende doorrekening.

Kan de regering aangeven wat de huidige stand van zaken is bij het opzetten, ontwikkelen en inrichten van het doelgroepenregister door het UWV en de opslag van de benodigde gegevens om tot de kwalificatie voor opname in het register te komen? Welke persoonsgebonden gegevens worden daarin opgenomen naast het Burgerservicenummer en de benaming van de herkomst van de leden van de doelgroep (zoals de Wet sociale werkvoorziening (hierna: WSW), Wajong of Participatiewet (hierna: PW))? Hebben die gegevens ook betrekking op de arbeidsmogelijkheden en arbeidsbeperkingen? Voor wie zijn die gegevens toegankelijk en hoort de potentiële werkgever daar ook bij? Zo ja waarom, zo neen, waarom niet?
Acht de regering het van belang dat de (potentiële) werkgever uitvoerig op de hoogte gesteld wordt van de arbeidsmogelijkheden van betrokkene opdat deze een optimale begeleiding en bijdrage kan leveren aan de uitoefening van de bedoelde functie door de arbeidsbeperkte medewerker en diens verdere ontwikkeling? Hoe komen dergelijke gegevens bij de werkgever en hoe kunnen die gegevens in werkgeversbestanden worden opgenomen? Deze leden vragen welke kwalificaties omtrent de doelgroep registratie mogen daarbij gehanteerd worden. Is het juist dat medewerkers uit de doelgroep die zich qua arbeidsmogelijkheden positief ontwikkelen na twee jaren de doelgroep moeten verlaten en dus niet meer meetellen voor het te behalen quotum? Wordt met die maatregel de animo voor werkgevers om in medewerkers met beperkingen te investeren niet weggenomen? Kan de regering aangeven waarom het voorstel van het UWV om een vijf-jaarperiode te hanteren voor vermelding in het doelgroepenregister niet overgenomen is? Kan de regering aangeven waaruit de beloning met een lager quotum bestaat voor werkgevers die al een positieve bijdrage geleverd hebben voordat de heffing in werking treedt? Hoe wordt dat lagere quotum, c.q. de lagere heffing vastgesteld?

De leden van de VVD-fractie constateren dat de regering in het wetsvoorstel heeft gekozen voor een beperkte omschrijving van de doelgroep, zijnde de Participatiewetgroepering, de WSW'ers en de Wajongers. Daarmee worden diverse andere categorieën, die eveneens ondersteuning behoeven, uitgesloten van de werking van deze wet met als gevolg verdringing bij het verwerven van een baan. Daarnaast constateren zij dat dit een mogelijke strijdigheid met het VN Gehandicaptenverdrag oplevert, ook al sluit dat verdrag differentiatie in maatregelen voor mensen met een handicap niet uit (maar dan moet het verschil in behandeling gericht zijn op het recht doen aan bestaande verschillen). Is de regering van mening dat daarvan sprake is bij uitsluiting van groepen op grond van inkomensmogelijkheden, op grond van gevolgde opleidingen of vormen van uitkering, of een eerdere opname in WSW-regeling of Wajong?
Bij deze uitgesloten groeperingen kan men denken aan mensen met een hogere opleiding, die wel ernstig beperkt zijn, zoals visueel gehandicapten, mensen in de Wet werk en inkomen naar vermogen (hierna: WIA) en zij die de mogelijkheid hebben om meer dan het wettelijk minimumloon te verdienen. Waarom heeft de regering deze groeperingen uitgesloten zo vragen deze leden. Waarom is er niet gekozen voor verbreding van de doelgroep met eventuele uitbreiding van de afgesproken aantallen voor de te realiseren banen? Zij ontvangen graag een uitvoerige beantwoording van dit vraagstuk.

Bij beantwoording van eerdere vragen door de regering is het deze leden niet duidelijk geworden of het in werking treden van de quotumheffing slechts de uitkomst van een getalsmatige vergelijking is, of dat daarbij ook andere criteria, zoals de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, een rol spelen. Zo ja, in welke mate? Welke criteria gaat de regering hanteren en in welke omvang?
Waartoe dient het aangekondigde overleg met VNG en sociale partners voorafgaande aan het in werking laten treden van de quotumheffing en welke elementen spelen in dat overleg een rol? Als met die omstandigheden wel rekening gehouden wordt bij het in werking treden van de quotumheffing, waarom spelen die dan geen rol bij het vaststellen van het quotum?
Zien deze leden het juist dat bij de vaststelling van de quotumheffing geen rekening gehouden wordt met de mogelijk per regio sterk afwijkende werkgelegenheid en werkeloosheid? De conjuncturele situatie met hoge werkloosheid is voor werkgevers toch veel ingewikkelder om extra banen te realiseren, dan bij een opgaande economie. Hoe redelijk is het om daarmee geen rekening te houden bij het bepalen van het quotum en wel bij de heffing? Spelen diezelfde afwegingen dan ook een vergelijkbare rol bij het eventuele in werking treden van de heffing voor de sector overheid?

Bij het vaststellen van de banenafspraak en het beoordelen of aan de banenafspraak voldaan is tellen zowel de banen bij de kleine werkgevers (MKB) alsook de grote werkgevers mee, terwijl bij de berekening van het quotumpercentage gekeken wordt naar het totaal aantal banen (verloonde uren) bij de grote werkgevers (minimaal 25 werknemers) merken deze leden op. Een gevolg hiervan kan zijn dat uitstroom van werknemers uit de kleine werkgevers naar de grote bedrijven zonder effect blijft voor de banenafspraak, ook al komen er door die doorstroming voor de doelgroep nieuwe plekken vrij en ook al worden die ingevuld. Als zij het goed begrijpen tellen deze werknemers dan niet mee bij de vaststelling van de heffing. Vindt de regering dat dit de gewenste effecten zijn?
Kleine werkgevers hebben geen direct belang bij het realiseren van de extra banen van de banenafspraak aangezien zij niet meedoen in de eventueel op te leggen quotumheffing.
Kan de regering aangeven hoe kleine werkgevers gestimuleerd worden tot het krachtig leveren van hun bijdrage aan het realiseren van de banenafspraak? Dat lijkt deze leden van extra belang aangezien veel van de extra werkzaamheden zich juist in het MKB-werkveld kunnen voordoen.

PvdA-fractie

Graag vragen de leden van de PvdA-fractie aandacht voor mogelijke *onbedoelde gevolgen* van het voorliggende wetsvoorstel. Zou het niet zo kunnen zijn, zo vragen zij, dat op het moment dat een bedrijf geen behoefte heeft om te voldoen aan de eisen van het quotum, hij liever de quotumheffing betaalt? En vreest de regering, met deze leden, dat slechts een deel van het doel bereikt wordt, omdat daarmee de participatie van arbeidsbeperkten nog niet toe zal nemen? Graag ontvangen zij een zorgvuldig onderbouwde reactie.

Zou het ook niet zo kunnen zijn, vragen deze leden, dat een bedrijf ervoor zou kiezen om meer ZZP'ers en flexwerkers aan te trekken om zo het quotum te omzeilen? Ook hier ontvangen zij graag een zorgvuldig onderbouwde reactie.
Bedrijven zouden er ook voor kunnen kiezen om zelf een soort sociale werkplaats te creëren om zo te voldoen aan de quotumafspraken. Acht de regering dit waarschijnlijk en wenselijk? Is dat de inclusieve arbeidsmarkt

die de regering voor ogen heeft? Zo nee, welke consequenties verbindt zij daaraan?

De leden van de fractie van de PvdA merken op dat inleenverbanden meegeteld worden bij inlenende werkgevers. Vreest de regering, met deze leden, dat arbeidsbeperkten eindeloos in detacheringsconstructies aangesteld worden? Acht de regering dit een onwenselijke situatie vanuit het perspectief van de arbeidsbeperkten? Zo ja, welke consequenties verbindt zij daaraan?

De quotumheffing is per individueel bedrijf geregeld, zo constateren deze leden. Dit betekent dat elk individueel bedrijf moet voldoen aan het quotum. Is het mogelijk voor een individueel bedrijf om een beroep te doen op bijzondere omstandigheden, zo vragen zij. Bedrijven die door de aard van hun werkzaamheden zelf geen mogelijkheden hebben tot het bieden van een werkplek voor arbeidsgehandicapten, maar er wel voor zorgen dat partijen waarmee zij samenwerken dat doen, moeten daarvoor niet gestraft worden, zo meent een aantal ondernemersorganisaties. Deelt de regering deze mening? Zo nee, waarom niet? Zo ja, hoe verhoudt dit zich tot het voorliggende wetsvoorstel?

Het valt deze leden op dat sterk de nadruk lijkt te worden gelegd op financiële prikkels. Welke begeleiding en facilitering zal worden geboden ter beïnvloeding van gedragselementen? Hoe meent de regering vooroordelen weg te werken zodat er een echt inclusieve arbeidsmarkt ontstaat? Voorts hebben zij vragen over een aantal *keuzes* die in het voorliggende wetsvoorstel zijn gemaakt.

Zo is het de leden van de PvdA-fractie niet duidelijk waarom voor het vaststellen van het arbeidsquotum gebruik wordt gemaakt van het aantal uren dat mensen met een arbeidsbeperking gemiddeld werken. Waarom is er gekozen gebruik te maken van het gemiddelde en niet van de mediaan, zo vragen zij. Immers, het voordeel van een mediaan is dat deze minder gevoelig is voor uitschieters dan het gemiddelde.
De quotumheffing is 5.000 euro per niet gerealiseerde baan, zo constateren zij. Waarop is dit bedrag gebaseerd? Dat dit bedrag uit het regeerakkoord komt, en is overgenomen in het Sociaal Akkoord, is deze leden bekend en geen antwoord op hun vraag. Graag ontvangen zij een cijfermatige onderbouwing van de keuze voor dit specifieke bedrag.
Het exacte tijdspad bij de bepaling van het quotumpercentage is deze leden ook niet duidelijk. Graag ontvangen zij een toelichting daarop. Daarnaast vernemen zij graag van de regering in hoeverre er bij de voornemens uit het voorliggende wetsvoorstel ruimte is voor regionale verschillen. Meent de regering dat aandacht dient te worden geschonken aan de regionale verschillen in werkgelegenheid? Zo ja, welke consequenties verbindt zij daaraan?

Deze leden merken op, zoals eerder aangegeven, dat inleenverbanden meegeteld worden bij inlenende werkgevers. Dit vraagt om een database en roept de vraag op hoe dit uitgevoerd zal worden. Hoe zien de contouren eruit? Wie gaat de database bouwen en beheren? Graag ontvangen zij meer zicht op deze details.

Tenslotte constateren de leden van de fractie van de PvdA dat de nulmeting voor de vaststelling van het quotum inmiddels heeft plaatsgevonden en ontvangen zij graag een appreciatie van de uitkomsten. Is het aantal bestaande banen hoger of lager dan verwacht bij de vaststelling van het regeerakkoord en het Sociaal Akkoord? Zo ja, welke consequenties verbindt de regering daaraan?

CDA-fractie

De leden van de CDA-fractie zien het voorliggende wetsvoorstel als een aanvulling op de Participatiewet en de afspraken in het Sociaal Akkoord 2013. In dit licht gaan zij er van uit dat de regering bij de uitwerking van het in dit wetsvoorstel voorgestelde beleid in belangrijke mate rekening houdt met de visie van de sociale partners en de VNG. Kan de regering dit bevestigen?

Bij de resultaten van de nulmeting was het deze leden opgevallen dat er in de marktsector acht keer zoveel mensen in vaste dienst zijn genomen dan in de collectieve sector. Bij de ingeleende werknemers was deze verhouding één op drie. Bij het Sociaal Akkoord is uitgegaan van een verhouding van één op vier. Heeft de regering een verklaring voor deze vrij grote verschillen?

Waarom heeft de collectieve sector relatief een voorkeur voor inlenen boven een vast dienstverband, zo vragen deze leden. Ziet de regering hierin ook nog een extra verantwoordelijkheid?

Tijdens de behandeling in de Tweede Kamer is de doelgroep uitgebreid met een groep jongeren, die voor hun 18^e^ jaar medische problemen heeft gekregen waardoor deze groep niet zonder voorzieningen het wettelijk minimumloon kan verdienen. Over deze uitbreiding hebben deze leden twee vragen.
Is deze doelgroep nu reeds bekend of in ieder geval gemakkelijk te achterhalen?
Deze uitbreiding geldt niet voor de banenafspraak, maar wel voor de quotumregeling, constateren zij. Vormt dit geen extra complicatie?

Cruciaal in de opzet is de databank bij het UWV. Kan de regering garanderen dat deze databank op tijd gereed is en ook in de tijd wordt bijgehouden, zonder veel extra bureaucratie en kosten?

Tijdens een ledenvergadering van het CDA in Flevoland over dit onderwerp werd ook gesproken over ondernemingen (bijvoorbeeld advocatenkantoren) die zelf niet in staat waren voldoende arbeidsplaatsen voor de doelgroep tot stand te brengen, maar wel bereid waren dit te financieren bij andere ondernemingen in de regio. Ook voor veel MKB bedrijven zou aan deze soort constructies kunnen worden gedacht merken deze leden op. Hoe kijkt de regering aan tegen deze suggesties?

Tijdens het debat in de Tweede Kamer[4] hebben de leden van de CDA-fractie gewezen op het feit dat de quotumregeling in Duitsland niet goed functioneert. Meer dan 80% van de ondernemers zou een boete betalen. Kan de regering ingaan op de Duitse ervaringen met een quotumregeling? Kan de regering aangeven of er in de EU meer landen zijn met een quotumregeling?

Bij het achterblijven van de banengroei kan de quotumregeling in werking treden na een vrij zware procedure via onder meer de sociale partners en de VNG naar de ministerraad, zo constateren deze leden. Zij vragen of er nog procedurele afspraken zijn gemaakt over wat er gebeurt als de sociale partners en de VNG het niet eens zijn op een aantal punten.

[4] *Handelingen II*, 2014–2015, nr. 37, item 15.

PVV-fractie

Is het – gegeven de ambitie om voor de onderscheiden doelgroepen een inclusieve arbeidsmarkt te creëren en nog afgezien van nut en noodzaak om de drie onderliggende regelingen te ontschotten en zo de betreffende populaties over te hevelen naar de reguliere arbeidsmarkt – wel realistisch te veronderstellen dat juist deze Quotumwet het instrument zou zijn om de doelstelling te komen tot 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking en een afstand tot de arbeidsmarkt, te realiseren, zo vragen de leden van de **PVV**-fractie. Op welke aannames en veronderstellingen in de banenafspraak zijn deze aantallen gebaseerd? En op welke aannames berust de onderverdeling in de jaren tot 2026, in welk jaar het structurele einddoel van 125.000 extra banen moet worden bereikt?

Hoe kijkt de regering aan tegen de geluiden dat werkgevers (casu quo het bedrijfsleven) inmiddels na de totstandkoming van het betreffende Sociaal Akkoord in 2013, blijkens een enquête van UWV te kennen hebben gegeven weinig heil te zien om de specifieke doelgroep van mensen met arbeidsbeperking een baan te geven? Dient niet al de conclusie te worden getrokken dat de vrijwillige aanpak (banenafspraak) de facto illusoir is geworden en feitelijk geen ander middel resteert dan de verplichtende aanpak in de vorm van dit wetsvoorstel? Is het niet zo, dat werkgevers in beginsel alleen geporteerd zijn voor economisch rendabele banen en niet voor meer bureaucratie en verplichtingen? Wat is in dit verband het resultaat van de ingestelde business case «hoe het economisch rendabel is om mensen uit de doelgroep aan de slag te helpen»? Is al te indiceren wat inmiddels voor 2015 aan concrete plannen bestaat om voor dit jaar 9000 banen te creëren, zowel bij de overheid als de markt? Waarom is overigens voor toepassing van het banenplan niet gekozen voor een bredere definitie van het begrip arbeidshandicap? Waarom worden gelijksoortige groepen uitgesloten, bijvoorbeeld gehandicapten met een WAO- of WIA uitkering of arbeidsgehandicapten die wel het minimumloon kunnen verdienen? Is de kans niet ondenkbaar dat dit soort groepen een hogere kans op ontslag hebben nu werkgevers de quotumverplichting dienen in te vullen?

Deze leden vernemen graag hoe deze regering überhaupt de kans op regulier werk taxeert gelet op het feit dat de werkloosheid is opgelopen tot 642.000 personen of 8,1% van de beroepsbevolking. Kan worden aangegeven wat de effecten zijn op de onderkant van de arbeidsmarkt en daarmee op de kans op participatie van de doelgroep, van diverse ontwikkelingen als de toegenomen digitalisering en robotisering van routinematig werk? En in welke mate beïnvloedt het fenomeen van afname van de categorie middenbanen eveneens de kans op regulier werk als gevolg van verdringingseffecten? Wat is in laatste geval nog de zin en relevantie om dan het gemaximeerde quotum te verhogen tot meer dan 125.000 extra banen? En andersom geredeneerd vernemen deze leden graag – gesteld het geven van voorrang aan het verstrekken van de garantiebanen – het risico van verdringing ten koste van andere kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt zoals jongeren en ouderen. Zeker waar diverse instrumenten inzetbaar zijn om het voor werkgevers aantrekkelijk te maken onderhavige doelgroep werk te bieden.

Kan de regering in algemene zin ingaan op de mogelijke optie dat de diepte en de duur van de huidige recessie dusdanig is dat er sprake is van «hysteresis», in welke situatie de werkloosheid dermate hoog is opgelopen dat een snel herstel van de arbeidsmarkt niet meer mogelijk is omdat de schade van de forse werkloosheid feitelijk deels onherstelbaar is geworden? Wat zijn in dat geval de repercussies aan de onderkant van die arbeidsmarkt?

Kan de regering verklaren dat ondanks alle eerdere inzet van werkgevers, gemeenten en UWV, arbeidsgehandicapten juist minder vaak een baan krijgen dan «gewone» werknemers en de netto-arbeidsdeelname feitelijk is gedaald blijkens informatie van SCP en CBS?

Deze leden vragen in welke mate de ambitie die de regering uitspreekt in het gestelde dat «het wetsvoorstel beoogt het maatschappelijk probleem, te weinig banen voor de doelgroep, aan te pakken» wel valide is gezien alle hierboven genoemde ontwikkelingen. Immers als expliciete voorwaarde is gesteld dat «voor de werkgelegenheid van de doelgroep het van belang is dat er voldoende banen zijn op of dicht bij het wettelijk minimumloon». Waar de stelling wordt gehanteerd dat het om reguliere banen dient te gaan (al dan niet gecreëerd) vragen deze leden hoe dat gegeven zich verhoudt tot het eveneens gebezigde begrip van het «betekenisvolle dienstverband»? Hoe wordt laatste overigens gemeten in het kader van latere monitoring?

Is het realistisch te veronderstellen, vragen deze leden, dat de gemeenten als uitvoerder van de brede decentralisatieagenda wel in staat zijn om deze specifieke taak adequaat uit te voeren gelet op de bredere groep waarvoor zij de verantwoordelijkheid heeft tot re-integratie. Daar komt bij dat de gemeenten juist minder budget krijgen deze taak te verrichten en wellicht geneigd zijn in de hen toegemeten beleidsvrijheid de «besten» aan het werk te helpen. Wat is het bijkomend effect dat de sociale werkplaatsen een relatief grotere kostenpost zullen zijn als gevolg van de inkrimping van het bestand? Hoe wordt het risico ingeschat dat door harde politieke keuzes van de gemeenten grote groepen jonggehandicapten onzichtbaar achter de voordeur en in een gekorte bijstand terecht komen? Wat is de kans op concurrentie tussen gemeenten en UWV bij het plaatsen van arbeidsgehandicapten? Is er al sprake van stroomlijning van re-integratie-instrumenten? Kan de regering aangeven hoeveel mensen in de afgelopen jaren vanuit de Wajong, WSW en WWB aan werkgevers zijn aangeboden (casu quo hoe hoog de vraag is geweest naar de doelgroep)?

Kan de regering aangeven wat precies de doelstelling is van het overleg met sociale partners en VNG voordat een eventuele quotumheffing wordt geactiveerd en wat de onderliggende criteria zijn van activering?

Deze leden vernemen graag in hoeverre de uitvoering al op orde is in die zin dat de wijze waarop de banenafspraak gerealiseerd wordt, helder is. Zijn in dat verband door de Werkkamer al uitgangspunten geformuleerd voor beoordeling van de doelgroep en de vormgeving van de regionale bedrijven? Wat is overigens de waarde volgens de regering van de indicatieve berekening van de Werkkamer hoeveel mensen met een arbeidsbeperking de komende jaren aan het werk geholpen zouden moeten worden om aan de banenafspraak te voldoen? En hoe wordt de uitspraak beoordeeld van het UWV, waarin ernstige zorgen worden geuit over de uitvoerbaarheid en het feit dat volledige uitvoering per 1 januari 2015 mogelijk niet wordt gehaald?

SP-fractie

De leden van de SP-fractie vernemen graag wat de uitkomsten zijn van de recente nulmeting en wat dat betekent voor het quotumpercentage. Blijkt uit deze nulmeting ook het aantal mensen met een arbeidsbeperking dat in dienst is bij de overheid? Wat zegt deze nulmeting over aantallen en percentages detacheringsovereenkomsten bij de marktsector en bij de publieke sector? Hoe verhouden deze cijfers zich tot elkaar? Hoe waardeert de regering deze uitkomsten?

Hoe groot acht de regering de kans dat arbeidsgehandicapten gevangen blijven in detacheringsconstructies omdat gedetacheerde arbeidsgehandicapten ook meetellen voor het quotum? Acht de regering dit wenselijk?

Kan de regering aangeven wat de huidige stand van zaken is bij het opzetten, ontwikkelen en inrichten van het doelgroepenregister door het UWV en de opslag van de benodigde gegevens om tot de kwalificatie voor opname in het register te komen? Welke persoonsgebonden gegevens worden daarin allemaal precies opgenomen?

Waarom heeft de regering mensen in de Wet werk en inkomen naar vermogen en zij die de mogelijkheid hebben om meer dan het wettelijk minimumloon te verdienen uitgesloten van de doelgroep van onderhavig wetsvoorstel? Waarom is er niet gekozen voor verbreding van de doelgroep met navenante uitbreiding van de afgesproken aantallen voor de te realiseren banen?

Deze leden vernemen graag of bij het vaststellen van de quotumheffing rekening wordt gehouden met de mogelijk per regio sterk afwijkende werkgelegenheid.

Kan de regering aangeven hoe kleine werkgevers gestimuleerd worden tot het leveren van hun bijdrage aan het realiseren van de banenafspraak? Het MKB is toch immers de grootste banenmotor, zo vragen deze leden.

Hoe groot acht de regering het risico dat een werkgever liever de quotumheffing betaalt dan te voldoen aan de quotumbepaling? Acht de regering dit wenselijk? Zou dit risico niet afnemen bij hogere heffing? Op welke onderliggende analyse is de hoogte van de heffing vastgesteld?

Kan de regering bevestigen dat een (grote) meerderheid van werkgevers in Duitsland het betalen van een quotumheffing verkiest boven het voldoen aan het wettelijke quotum? Hoe hoog is deze heffing in Duitsland? Welke les trekt de regering uit deze ervaring?

D66-fractie

De bedoeling van de quotumheffing, die wordt geactiveerd als niet aan het benodigde banenaantal wordt voldaan, heeft als doelstelling om te werken als «stok achter de deur» voor bedrijven en de overheid die er niet geslaagd zijn (om welke reden dan ook) om in de tijdseenheid van het voorstel voldoende arbeidsplekken voor arbeidsbeperkten te realiseren ten opzichte van de nulmeting van 2013, constateren de leden van de **D66**-fractie.
Wat als collectief uitgesproken wens in een Sociaal Akkoord is neergelegd, zo lezen zij het voorstel, heeft in dit voorstel een complement gekregen in de vorm van een sanctieregeling. Het voorstel is een «reeds nu voor alsdan» – regeling: reeds nu staat vast wat er in werking treedt als de regering ertoe besluit op grond van de stand van de banengroei voor arbeidsgehandicapten.

Evenwicht tussen doel en middel

Deze vormgeving achten deze leden kansrijker dan de wijze waarop dit in sommige landen is geregeld, met een voorgeschreven percentage van het personeelsbestand. Ondanks de sympathie voor het uitgangspunt is het zaak om als medewetgever te bezien of er een juist evenwicht is gevonden tussen de collectief uitgesproken wens enerzijds en de rechtmatigheid van de heffing die te zijner tijd via de belastingdienst per individuele werkgever wordt geïnd. Dit klemt temeer daar de regering

wordt uitgenodigd om de hoogte van de heffing ter uitvoering van de motie-Van Ojik/Kerstens[5] naar boven bij te stellen als het quotum niet wordt gehaald. Bovendien heeft het Ministerie van SZW besparingen ingeboekt in de meerjarenbegroting op basis van de veronderstelling dat de kosten gemoeid met uitkeringen lager zullen uitvallen als deze beperkt worden tot bijdragen bij loondispensatie constateren deze leden. Kan de regering toezeggen dat dit geen prikkel kan zijn om de heffing te verhogen, omdat dit een doel zou zijn dat niet met het voorstel wordt nagestreefd?

De wens om het aandeel van participerende arbeidsbeperkten op de arbeidsmarkt te laten toenemen, onderschreven door deze leden, dient voorts geïntegreerd te zijn in de bredere analyse hoe te bevorderen dat er meer banen komen in een innoverend bedrijfsleven. Zij zijn er van overtuigd dat de nieuwe Participatiewet de ruimte biedt aan arbeidspotentieel dat tot nu toe geen kans kreeg en dat dit ook bevorderlijk zal zijn voor de economische bedrijvigheid. Deelt de regering deze analyse? In die analyse mag evenwel het niveau van directe en indirecte arbeidskosten niet ontbreken, ook al kunnen de heffingen waarin dit voorstel voorziet worden opgelegd vanuit een legitieme reden om de diversiteit van de arbeidsgemeenschap te bevorderen. Een helder beeld van hoe die kosten (kunnen) uitwerken per sector – binnen de beide hoofdsectoren – als gevolg van dit voorstel is dus ook in het belang van deze doelstelling.

Collectieve- en/of individuele rechtsplicht werkgever

Zien deze leden het goed dat het totaal van de 125.000 extra banen technisch als getal geen onderdeel is van het wetsvoorstel als zodanig? Zo ja, waarom niet? De reden voor deze vraag is dat zij begrijpen dat ongeacht de huidige of toekomstige hoogte van de collectieve doelstelling van rechtswege, het collectieve falen van de sector om het totaal (x% van 125.000 extra banen) te realiseren altijd individueel per werkgever zal worden toegerekend. Is deze interpretatie juist?

Zal een eventuele verhoging van de doelstelling van de banenafspraak op centraal niveau (de periode bestrijkt tien jaar, dus ondenkbaar is dat niet volgens deze leden) dan mutatis mutandis middels het gewijzigde artikel 34 Wet financiering sociale verzekeringen (hierna: Wfsv) doorwerken op individueel niveau van de werkgever (zowel in de sector overheid als niet-overheid) op het nieuwe uitgangsniveau?

De hoogte van de quotumheffing is wettelijk verankerd in het nieuwe artikel 38h Wfsv. Zien deze leden het juist dat de B-factor in artikel 38f, tweede lid – die terugkeert in de berekening van de individueel per werkgever verschuldigde heffing – niet uitsluitend door deze individuele werkgever beïnvloedbaar is. Dient de regeling zo worden begrepen dat een werkgever niet vooraf weet of hij zijn evenredig aandeel heeft geleverd in de quotum afspraak, behalve als de hele sector inmiddels op het afgesproken niveau van 2025 zit? Op welke wijze denkt de regering dat de werkgever in zijn jaarrekening zal voorzien in de mogelijkheid dat hij alsnog wordt aangeslagen vanwege het collectieve falen van zijn sector? Houdt deze systematiek in dat er voor de individuele werkgever als onderdeel van die sector – zolang het maximum collectief niet gehaald is – geen andere beroepsgronden heeft dan eventuele rekenfouten in de formule?
Er is een mogelijkheid dat deze heffing aanzet tot het «afkopen» van een heffing in bepaalde sectoren. De regering heeft al toegezegd dat ze bereid

[5] Kamerstukken II, 2014–2015, 33 981, nr. 40.

is om deze ontwikkeling te monitoren.[6] Op welke wijze zal deze monitoring geschieden?

Vrijstelling

In het wetsvoorstel is vermeld dat de quotumheffing, mits geactiveerd, geldt voor alle bedrijven met 25 of meer werknemers. De leden van de D66-fractie achten het van belang dat de regering fundamenteler beargumenteert wat de rechtsgrond is om de plicht tot het in dienst nemen van arbeidsbeperkten op te leggen aan bedrijven die meer dan 25 werknemers in dienst hebben.

Dit roept ook de meer principiële vraag op hoe de regering rechtvaardigt dat een cesuur bij 25 werknemers wordt aangebracht. Deze leden zouden geholpen zijn met een nadere uiteenzetting en ook verwijzing naar wetgevende precedenten. Een mogelijke parallel is er wellicht met de bepalingen omtrent de instelling van een ondernemingsraad in het Burgerlijk Wetboek. Het verschil met dat voorbeeld is evenwel het feit dat dat voorschrift ziet op interne arbeidsverhoudingen, zonder dat er een «*free rider*» aspect aan is verbonden, dat concurrentie verstorende effecten zou kunnen geven. In het huidige voorstel is dat niet uitgesloten, constateren zij. Wellicht ten overvloede vragen zij de bevestiging van de regering dat het niet zo is dat bedrijven met minder dan 25 werknemers om die reden alsnog uitgezonderd zouden zijn van de loondispensatiere-gelingen van de Participatiewet.

Bedrijven hebben aangegeven[7] dat ze graag een regeling zien waarin ze de quotumheffing kunnen vermijden door werk uit te besteden aan een bedrijven die wel voldoende arbeidsbeperkten in dienst hebben. Dat zou betekenen dat het quotum overdraagbaar wordt, althans kan worden toegerekend, aan het bedrijf dat het heeft uitbesteed. Bovendien zou dit wetsvoorstel kunnen leiden tot nieuwe initiatieven van bedrijven om aan het quotum te voldoen. Een voorbeeld hiervan is het creëren van een pool van arbeidsbeperkten die dezelfde werkzaamheden dan wel verschillende werkzaamheden op een gezamenlijke locatie verrichten voor verschillende bedrijven. Deze leden vragen zich af of de regering deze ontwikkelingen ziet als passend binnen de doelstelling van het voorstel of dat deze organisatievormen niet passen omdat het mogelijk de integratie van arbeidsgehandicapten in een «reguliere» werkomgeving beperkt.

Sectorscheiding

Kan de regering tot slot inzicht geven waar de grens wordt getrokken bij de indeling krachtens nieuw artikel 38c Wfsv (Indeling Sectoren) bij het onderscheid sector overheid of sector niet-overheid? Bij welke bestaande regeling of definitie wordt aangesloten?

GroenLinks-fractie

Het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een arbeidsbeperking is voor de leden van de **GroenLinks**-fractie een belangrijk streven. Zij kunnen er niet aan voorbij gaan dat de regering middels de Participatiewet de Sociale Werkvoorziening tot een minimum capaciteit terugbrengt en de Wajong dicht zet voor jongeren/mensen die nog gedeeltelijke arbeidscapaciteit hebben. Waarop baseert de regering haar aanname dat vele tienduizenden mensen met een beperking in een reguliere setting aan het werk kunnen komen? Eigenlijk geeft de regering

[6] *Kamerstukken II*, 2014–2015, 33 981, nr. 8, pagina 28.
[7] Volkskrant, 31 januari 2015 («Bedrijven willen overdraagbaar quotum arbeidsgehandicapten»)

volgens deze leden met dit wetsvoorstel aan dat zij er zelf niet in gelooft en dat het daarom nodig is met een Wet banenafspraak en quotum te komen. Deze leden ontvangen graag een reactie op deze constatering.

Nog los van het feit dat dit dan ook echt een wet met tanden zou moeten zijn, zijn onze leden niet overtuigd dat quotumregelingen werken. Zij laten zich graag door de regering overtuigen van het tegendeel. De regering kan dan wellicht verwijzingen naar eerdere wetten waarin een quotum geregeld is of verwijzingen naar vergelijkbare situaties in het buitenland.

Wat deze leden steekt is dat er al fors bezuinigd is op de Sociale Werkvoorziening en dat er nog geen bewijs is van invulling van de banen op de reguliere markt voor arbeidsgehandicapte leden van de beroepsbevolking. In hoeverre denkt de regering nu werkelijk dat een boete van € 5.000 bij het niet nakomen van de afspraken in het Sociaal Akkoord voldoende prikkel is voor ondernemers/werkgevers om mensen uit de doelgroep in dienst te nemen? En wat doet de regering bij recidive of het structureel niet nakomen van de beloften gedaan in het Sociaal Akkoord?

Deze leden vernemen graag voor wie die extra banen (de zogenaamde 125.000) gaan gelden, wie komen er voor in aanmerking?

Wat is de huidige inzet van de respectievelijke overheden voor het in dienst nemen van arbeidsbeperkte leden van de beroepsbevolking? Hoeveel werken er nu bij Rijk, Provincie, Waterschappen en Gemeenten en naar welk aantal banen zal het gaan? Volgens deze leden heeft het pas zin om ondernemers/werkgevers aan te spreken als de overheid zelf het goede voorbeeld geeft.

ChristenUnie-fractie

De leden van de **ChristenUnie**-fractie vernemen graag of er specifieke eisen (waaronder lengte en omvang) worden gesteld aan de contractvorm die werkgevers mensen met een arbeidsbeperking aanbieden? Zo ja, welke eisen betreft dit?

Ook de overheid dient te voldoen aan de overeengekomen quotumdoelstelling, constateren deze leden. Is er een strategisch beleidsdocument waaruit blijkt hoe de overheid de beleidsdoelstellingen in de komende jaren denkt waar te maken? Kan de regering een overzicht geven van de maatregelen die hiertoe overheidsbreed zijn uitgezet? Is het beleid op koers? Is het adagium van de inclusieve arbeidsmarkt goed belegd in de overheidssector? In welke sectoren is extra aanscherping nodig?

Deze leden onderstrepen het belang dat de overheid zelf glansrijk door de quotumtest komt. Hier heeft het immers zelf de regiemacht. Hoe gaat de regering in dit verband om met overheidsorganisaties die stelselmatig hun quotum niet halen?

Kan de regering gemotiveerd aangeven of zij van mening is, mede in het licht van het advies van de Raad van State, of er in dit wetsvoorstel voldoende aandacht is voor groepen mensen op de arbeidsmarkt die net buiten de banenafspraak en eventueel hinder zouden kunnen ondervinden van de invoering van deze wet?

De quotumheffing gaat gelden voor bedrijven met een minimumomvang van 25 werknemers. Kan de regering aangeven hoeveel bedrijven Nederland boven deze omvangsklasse kent? Hoe valt deze eis uit voor hybride organisaties, bijvoorbeeld binnen de overheidssector? Is daar een eenduidige knip in personeelsomvang per instelling te maken? Wat is het

laagste organisatorische niveau dat hierbij gehanteerd zal worden en welk indelingscriterium wordt hierbij gehanteerd?

De quotumheffing is bepaald op het quotumtekort vermenigvuldigd met € 5.000. Kan de regering gedetailleerder aangeven op basis van welke aannames het tot dit bedrag is gekomen?[8] Gaat er van de hoogte van dit bedrag wel een voldoende afschrikwekkende werking uit om bedrijven te conformeren aan het quotum? Vreest de regering niet dat veel bedrijven liever de relatief en absoluut bescheiden heffing betalen dan zich in het quotum van arbeidsbeperkten te voegen? Is de quotumheffing wel de beoogde stok achter de deur om de omslag naar een inclusieve arbeidsmarkt te bevorderen? Zeker indien we in aanmerking nemen dat de werkloosheid aanmerkelijk is. De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn immers bepaald niet rooskleurig merken deze leden op.

Kan de regering een reactie geven op het recente pleidooi van bedrijven en werkgeversorganisaties voor een overdraagbaar quotum arbeidsgehandicapten voor bedrijven die werk uitbesteden aan een bedrijf dat wel aan de quotumverplichting voldoet? Acht de regering dit een wenselijk voorstel?

Heeft de regering ook overwogen om de positieve financiële stimuli te versterken in plaats van de introductie van een negatieve stimulus als de quotumheffing? Zo ja wat waren de overwegingen om hiervan af te zien?

Bij bedrijven wordt de quotumheffing geïnd via de Belastingdienst. Welke inningsprocedure gaat gevolgd worden bij overheidsdiensten die niet aan hun quotum voldoen? Is er door de belastingdienst een inschatting gemaakt van de uitvoerbaarheid van deze heffing?

Kan de regering aangeven in welke mate de doelstellingen van de banenafspraak voor de markt- en overheidssector (mede als gevolg van de begrotingsafspraken 2014) tot nu toe al zijn gerealiseerd?

De quotumheffing wordt op basis van monitoring geactiveerd en wel na raadpleging van sociale partners en gemeenten. Kan de regering verduidelijken wat precies de status van dit overleg is en of het door specifieke omstandigheden ook kan leiden tot deactivering van de heffing? De leden van de ChristenUnie-fractie begrijpen dat dit in lagere regelgeving wordt uitgewerkt. Kan de regering hiervan de contouren beschrijven?

Na activatie blijft het quotum enige tijd gelden. Is het mogelijk, zo vragen deze leden, dat de individuele werkgever een boete krijgt omdat hij omgerekend naar bedrijfsniveau het quotumpercentage niet haalt, terwijl de doelstellingen van het quotum op macroniveau wel zijn gehaald?

Is het na activatie van het quotum altijd zo dat elk bedrijf meer dan 25 werknemers verantwoordelijk is voor de realisatie van ten minste één banenafspraak-arbeidsplaats? Zo nee, wordt ook een boete uitgedeeld als een bedrijf omgerekend verantwoordelijk zou zijn voor bijvoorbeeld 0,8 arbeidsplaats?

In de Nota naar aanleiding van het verslag[9] geeft de regering in antwoord op een vraag van onder andere de leden van de Tweede Kamerfractie van de ChristenUnie te kennen dat wanneer een wet eenmaal is vastgesteld

---

[8] In aanvulling op het antwoord van de regering in *Kamerstukken II*, 2014–2015, 33 981, nr. 8, pagina 11.
[9] *Kamerstukken II*, 2014–2015, 33 981, nr. 8, pagina 12.

alleen daarin kan worden bepaald dat artikelen vervallen. Ook stelt zij dat in het theoretische geval een ministeriële regeling wordt uitgevaardigd die bepaalt dat een eerdere bepaling niet meer geldt, dit in strijd zou zijn met het beginsel dat bij lagere regels niet mag worden afgeweken van de wet. Gaat, zo vragen deze leden in het licht van het voorgaande, de regering uitvoering gaat geven aan de motie-Potters/Kerstens[10] die de regering vraagt de mogelijkheid van een de-activering van het quotum in te bouwen?

Het UWV zal een handzaam doelgroepregister ontwerpen, constateren deze leden. Dit moet het voor werkgevers duidelijk maken welke arbeidsbeperkten onder de banenafspraak vallen. Het gaat daarbij om mensen die arbeidsvermogen hebben. Zal dit register ook zo worden ingericht dat het helder wordt of er sprake zal zijn van een match tussen vraag en aanbod? Heeft het register ook arbeidsmarktpotentie?

Het UWV stelt, volgens deze leden terecht, dat er zorgvuldig en eenduidig naar de doelgroep gecommuniceerd moet worden. Het gaat immers om een kwetsbare groep. Kan de regering aangeven hoe de nieuwe maatregelen gecommuniceerd gaan worden c.q. gecommuniceerd zijn? Heeft er ook overleg plaatsgevonden met vertegenwoordigende organen van de doelgroep? Zo ja, wat waren daarvan de uitkomsten?

Er zijn inmiddels twee aanjagers banenafspraak overheidssectoren marktsector aangesteld, merken deze leden op. Kan in meer precieze zin worden verduidelijkt wat de taken van de beide aanjagers zijn en welke middelen tot hun beschikking staan? Wat is hun regiemacht? Deze leden gaan er van uit dat de voortgangsrapportages van de beide aanjagers met beide Kamers van het parlement worden gedeeld. Is deze aanname correct?

Ziet de regering ook een rol weggelegd voor Uitzendbureaus waar het gaat om het realiseren van banenafspraken voor de doelgroep van mensen met een arbeidsbeperking? Zo ja, hoe laat zich deze rol omschrijven? Is hierover contact geweest met de uitzendbranche?

Hoe verhoudt zich deze wet met de afspraken met de sociale partners, die gelden tot 2026? Kan de regering ingaan op de situatie na 2026 en haar visie daarop? Is het mogelijk dat er in de nabije toekomst afspraken worden gemaakt met de sociale partners voor na 2026 waarvoor dit wetsvoorstel als wettelijk kader gaat dienen?

De leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid zien de beantwoording met belangstelling tegemoet. Zij ontvangen de reactie bij voorkeur binnen vier weken.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Sylvester

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Van Dooren

---

[10] *Kamerstukken II*, 2014–2015, 33 981, nr. 16.